

### Zur Tätigkeit der Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik bei der Verwirklichung des Jugendgesetzes in den Kombinat: Schnellinformation

Förster, Peter

Forschungsbericht / research report

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Förster, P. (1985). *Zur Tätigkeit der Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik bei der Verwirklichung des Jugendgesetzes in den Kombinat: Schnellinformation*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-390448>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Zur Tätigkeit der Mitarbeiter für sozialistische  
Jugendpolitik bei der Verwirklichung des Jugendgesetzes  
in den Kombinat

- Schnellinformation

Verfasser: Peter Förster

Leipzig, Januar 1985

GLIEDERUNG

|  | Blatt |
|--|-------|
| 0. Vorbemerkungen  | 3     |
| 1. Charakteristik der Mitarbeiter<br>für sozialistische Jugendpolitik  | 3     |
| 2. Unterstellungsverhältnis  | 6     |
| 3. Die Verwirklichung der sozialistischen<br>Jugendpolitik im Kombinat   | 8     |
| 3.1. Zeitaufwand für die Lösung jugend-<br>politischer Aufgaben  | 8     |
| 3.2. Die Anleitung der Mitarbeiter   | 11    |
| 3.3. Operative Tätigkeit und Einschätzung<br>des eigenen Einflusses auf die Durch-<br>setzung des Jugendgesetzes im Kombinat | 12    |
| 3.4. Durchsetzung des Jugendgesetzes<br>im Kombinat  | 13    |
| 3.5. Erfahrungen der Kombinate auf wesent-<br>lichen Gebieten der Verwirklichung der<br>sozialistischen Jugendpolitik        | 19    |
| 3.6. Selbsteinschätzung der Mitarbeiter im<br>Hinblick auf die Effektivität ihrer<br>Tätigkeit und ihre Arbeitszufriedenheit | 25    |
| 3.7. Teilnahme an verschiedenen jugendpoli-<br>tischen Aktivitäten   | 34    |
| 4. Anhang  | 38    |

## 0. Vorbemerkungen

Das vorliegende Material trägt den Charakter einer Schnellinformation. Es werden die wichtigsten Ergebnisse zu allen gestellten Fragen dargestellt, meist nach relevanten Merkmalen differenziert. In vielen Fällen wird auch über Zusammenhänge zwischen den untersuchten Sachverhalten informiert. Unterschiede zwischen verschiedenen Teilpopulationen werden nur dann erwähnt, wenn sie statistisch gesichert (signifikant) sind. In den Tabellen sind diese gesicherten Unterschiede durch Unterstreichung markiert.

Bei allen Zahlenangaben handelt es sich um Prozentwerte. Bei besonders kleinen Teilpopulationen führen wir in Klammer ihren Umfang mit an.

### 1. Charakteristik der Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik

In die Untersuchung wurden 166 Mitarbeiter einbezogen, 62 Prozent von ihnen sind männlich. Das Durchschnittsalter beträgt in der Gesamtgruppe 34,7 Jahre, bei den männlichen Jugendbeauftragten 36,4 Jahre, bei den weiblichen 32,1 Jahre. Die Streuung des Alters ist allerdings sehr groß, es sind sehr viele Altersgruppen vertreten. Tab. 1 gibt einen differenzierten Überblick:

Tab. 1: Alter der Mitarbeiter (Altersgruppen)

|        | 20-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-50 | 51 u. älter |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Gesamt | 11    | 29    | 24    | 14    | 14    | 8           |
| m      | 4     | 25    | 27    | 16    | 18    | 10          |
| w      | 18    | 35    | 20    | 13    | 9     | 5           |

Die reichliche Hälfte der Mitarbeiter (53 Prozent) ist zwischen 26 und 35 Jahre alt, fast jeder Zehnte von ihnen ist älter als 51 Jahre.

Mit 91 Prozent gehören nahezu alle Mitarbeiter der SED an. Das gilt für alle Bereiche außer dem Bauwesen (75 Prozent; der Unterschied ist statistisch gesichert). Ein Prozent ( $n = 1$ ) ist Mitglied einer anderen Blockpartei, 8 Prozent gehören keiner Partei an.

Mitglied des Jugendverbandes sind 40 Prozent (49 Prozent der Mitarbeiter, die bis zwei Jahre in dieser Funktion tätig sind; 29 Prozent derer, die länger als drei Jahre tätig sind). Als hauptamtliche FDJ-Funktionäre haben 41 Prozent gearbeitet (Elektrotechnik/Elektronik: 69 Prozent; Bauwesen 24 Prozent). Gegenwärtig üben 23 Prozent eine Wahlfunktion in der FDJ aus (6 Prozent in der Kreisleitung/Industriekreisleitung, 16 Prozent in einer GO-Leitung, ein Prozent in einer anderen Leitung). Von den weiblichen Mitarbeitern sind deutlich weniger in FDJ-Funktionen tätig (14 gegenüber 29 Prozent).

Dem Rat der FDJ-Sekretäre gehören 26 Prozent der Mitarbeiter als Mitglied an, 45 Prozent nehmen als Gast an den Beratungen teil, 29 Prozent nehmen nicht teil. Letzteres gilt besonders für jene Mitarbeiter, die nur etwa die Hälfte ihrer Arbeitszeit für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben verwenden (43 Prozent nehmen nicht teil) bzw. nur etwa ein Viertel oder noch weniger Zeit aufwenden (64 Prozent nehmen nicht teil). Überdurchschnittlich hoch ist die Nichtteilnahme im Bereich Verkehrswesen (64 Prozent), als besonders positiv ist der Bereich Elektrotechnik/Elektronik hervorzuheben: alle Mitarbeiter nehmen als Mitglied oder Gast teil!

In der Gewerkschaft sind 99 Prozent organisiert, in der Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft ebenfalls 99 Prozent.

Die überwiegende Mehrheit besitzt mindestens den Abschluß einer Fachschule:

**Tab. 3: Berufliche Qualifikation der Jugendbeauftragten**

|        |   |    |   |           |           |
|--------|---|----|---|-----------|-----------|
|        | 1   | 2  | 3 | 4         | 5         |
|        | ohne erlernten Beruf/Teilfacharbeiterabschluß |    |   |           |           |
|        | Facharbeiterabschluß                          |    |   |           |           |
|        | Meisterabschluß                               |    |   |           |           |
|        | Fachschulabschluß                             |    |   |           |           |
|        | Hochschulabschluß                             |    |   |           |           |
| gesamt | 1   | 13 | 4 | 49        | 33        |
| m      | 1   | 15 | 4 | 41        | <u>39</u> |
| w      | 2   | 10 | 3 | <u>62</u> | 23        |

Von den männlichen Mitarbeitern besitzt ein höherer Anteil den Abschluß einer Hochschule.

Die Frage nach dem politischen Schulbesuch wurde nur von 81 Prozent beantwortet. Von diesen hat nur ein Prozent keine politische Schule besucht, 20 Prozent geben einen Schulbesuch von drei Monaten an, 75 Prozent von einem Jahr, vier Prozent von länger als einem Jahr.

Es ist zu vermuten, daß die Mitarbeiter, die diese Frage nicht beantwortet haben (19 Prozent der Gesamtgruppe, die meisten davon erst kurze Zeit in dieser Funktion tätig) entweder keinen politischen Schulbesuch aufzuweisen haben oder ein kürzerer Schulbesuch als drei Monate zutrifft.

Die reichliche Hälfte der Mitarbeiter ist erst kurze Zeit (55 Prozent seit unter einem bis zu zwei Jahren) in ihrer Funktion tätig:

**Tab. 4: Dauer der Tätigkeit als Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik**

|        |              |      |      |         |          |               |
|--------|--------------|------|------|---------|----------|---------------|
|        | in Jahren    |      |      |         |          |               |
|        | bis zu einem | zwei | drei | 4 bis 5 | 6 bis 10 | 11 und länger |
| gesamt | 33           | 21   | 16   | 16      | 10       | 4             |
| m      | 29           | 23   | 17   | 13      | 13       | 5             |
| w      | <u>45</u>    | 15   | 14   | 20      | 6        | 0             |

Die durchschnittliche bisherige Dauer der Tätigkeit beträgt in der Gesamtgruppe 3,2 Jahre (m: 3,7; w: 2,5 Jahre).

Bemerkenswert ist, daß vier Mitarbeiter bereits 14 Jahre und länger in dieser Funktion tätig sind (je einer 14, 15, 20, 23 Jahre).

## 2. Unterstellungsverhältnis

Rund drei Viertel (78 Prozent) der Mitarbeiter sind auf der Ebene der Kombinateleitung tätig:

Tab. 5: Unterstellungsebene der Mitarbeiter

|        | <u>Leitung</u><br>Kombi-<br>nat | Stamm-<br>betrieb | Kombi-<br>natsbetr. | andere<br>nachfol-<br>gende |
|--------|---------------------------------|-------------------|---------------------|-----------------------------|
| gesamt | 78                              | 12                | 2                   | 8                           |

Selbsteinschätzung des Einflusses auf Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat:

|                   |           |    |   |    |
|-------------------|-----------|----|---|----|
| starker Einfluß   | <u>84</u> | 9  | 2 | 5  |
| schwacher Einfluß | 64        | 18 | 4 | 14 |

Die Unterstellungsebene steht im Zusammenhang mit dem (selbst-bewerteten) Einfluß auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat: Von den Mitarbeitern, die ihren Einfluß als völlig ausreichend bzw. ausreichend einschätzen, sind immerhin 84 Prozent auf der Ebene der Kombinateleitung tätig; von jenen Mitarbeitern dagegen, die ihren Einfluß als unzureichend oder völlig unzureichend bewerten, dagegen nur 64 Prozent. Umgekehrt schätzen von den Mitarbeitern, die bei der Kombinateleitung tätig sind, 73 ihren Einfluß als ausreichend ein; von den Mitarbeitern, bei denen das nicht zutrifft, dagegen nur 44 Prozent (s. auch 3.3.).

Die folgende Tabelle informiert darüber, welchem Leiter die Mitarbeiter unterstellt sind. Wir führen hierzu die Gesamtergebnisse und die bestehenden Zusammenhänge mit der Unterstellungsebene an:

Tab. 6: Leiter, dem die Mitarbeiter unterstellt sind

|                              | Komb.-<br>Direkt. | Stellv.<br>Komb.-<br>Direkt. | Direkt.<br>Komb.-<br>Betrieb | Fach-<br>direk-<br>tor | Abt.-<br>Leiter | anderer<br>Leiter | n   |
|------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------|-------------------|-----|
| Komb.-Lt看.                   | 13                | 17                           | 1                            | 45                     | 22              | 2                 | 127 |
| Leitung<br>Stammbetrieb      | 5                 | 0                            | 0                            | 60                     | 30              | 5                 | 20  |
| Leitung<br>Komb.-Betr.       | (25)              | (0)                          | (0)                          | (75)                   | (0)             | (0)               | (4) |
| andere nach-<br>geordn. Lt看. | 0                 | 0                            | 0                            | 50                     | 36              | 14                | 14  |
| -----                        |                   |                              |                              |                        |                 |                   |     |
| gesamt                       | 11                | 13                           | 1                            | 47                     | 25              | 3                 |     |

Nahezu die Hälfte der Mitarbeiter ist einem Fachdirektor (meist) dem Direktor für Kader und Bildung, s. ausf. Tabelle im Anhang, unterstellt, ein weiterer beträchtlicher Teil einem Abteilungsleiter. Dem Kombinatdirektor selbst unterstehen nur 11 Prozent der Mitarbeiter.

Von den meisten Mitarbeitern (78 Prozent) wurde außerdem der Funktionsbereich des Leiters angegeben, dem sie unterstellt sind (außer Kombinatdirektor):



**Tab. 7:** Funktionsbereich des Leiters, dem die Mitarbeiter unterstellt sind

- 1 = Direktor Kader und Bildung
- 2 = Bür f. Neuererwesen (BfN)
- 3 = Direktor Aus- und Weiterbildung/Berufabildung/WuT
- 4 = Abteilungsleiter Kader u. Bildung
- 5 = Abteilungsleiter Bildungs-Ökonomie
- 6 = Leiter Büro Generaldirektor

| Leiter, dem die Mitarbeiter unterstellt sind | Funktionsbereich |   |   |    |   |   | (n)    |
|--|------------------|---|---|----|---|---|--------|
|  | 1                | 2 | 3 | 4  | 5 | 6 |        |
| Stellv.d.Komb.-Dir.                          | 93               | 7 | 0 | 0  | 0 | 0 | 15     |
| Fachdirektor                                 | 94               | 0 | 6 | 0  | 0 | 0 | 65     |
| Abt.-Leiter                                  | 16               | 3 | 6 | 69 | 3 | 3 | 32     |
| gesamt.                                      | 68               | 2 | 6 | 22 | 1 | 1 | 116 +) |

Je nach dem Unterstellungsverhältnis wird sehr unterschiedlich bewertet, wie sich dieses Verhältnis bewährt hat:

**Tab. 8:** Einschätzung, inwieweit sich das Unterstellungsverhältnis bewährt hat

| Leiter, dem die Mitarbeiter unterstellt sind | Es hat sich bewährt |                   |                      | (n) |
|--|---------------------|-------------------|----------------------|-----|
|  | vollkommen          | mit Einschränkung | kaum/überhaupt nicht |     |
| Kombinatdirektor                             | 81                  | 19                | 0                    | 16  |
| Stellv.d.Kombinatdirektors                   | 32                  | 52                | 16                   | 19  |
| Fachdirektor                                 | 22                  | 61                | 17                   | 65  |
| Abt.-Leiter                                  | 5                   | 57                | 38                   | 37  |
| gesamt                                       | 25                  | 53                | 22                   |     |

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter schätzt ein, daß sich das Unterstellungsverhältnis bewährt hat (allerdings in vielen Fällen mit Einschränkung). Immerhin rund ein Viertel

+) Infolge fehlender Angaben einzelner Mitarbeiter stimmt die Summe der Teilpopulation nicht immer mit der Gesamtpopulation überein.

der Mitarbeiter meint, daß es sich kaum oder nicht bewährt hat. Das wird überdurchschnittlich häufig von Mitarbeitern geäußert, die einem Abteilungsleiter unterstellt sind.

Von jenen Mitarbeitern, deren Erfahrungen zufolge sich das Unterstellungsverhältnis kaum oder nicht bewährt hat (n = 30), geben als wünschenswerten Leiter (Funktionsbereich) in erster Linie das Büro des Generaldirektors an (70 Prozent), ein kleiner Teil den Direktor für Kader und Bildung (30 Prozent).

### 3. Die Verwirklichung der sozialistischen Jugendpolitik im Kombinat

---

#### 3.1. Zeitaufwand für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben

Die knappe Hälfte (45 Prozent) der Mitarbeiter hat ausschließlich jugendpolitische Aufgaben zu erfüllen. Besonders hoch ist der Anteil dieser Mitarbeiter im Bereich Elektrotechnik/Elektronik (69 Prozent) und Kohle und Energie (60), extrem niedrig im Bereich Bezirksgeleitete Industrie und Lebensmittelindustrie (18 Prozent). Eine Übersicht der zusätzlich zu lösenden Aufgaben ist im Anhang enthalten. Vor allem werden in diesem Zusammenhang genannt: Abteilungsleiter bzw. Mitarbeiter im Bereich Kader und Bildung, Berufsbildung, MMM, Berufswettbewerb s.a.

Differenzierten Aufschluß über den Zeitaufwand für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben gibt die folgende Tabelle:

Tab. 9: Anteil der Arbeitszeit, der für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben aufgewendet wird

|  | (fast)<br>gesamte<br>Zeit | etwa<br>drei<br>Viertel | etwa<br>die<br>Hälfte | etwa<br>ein Vier-<br>tel/(fast)<br>überhaupt<br>keine Zeit |
|--|---------------------------|-------------------------|-----------------------|--|
| gesamt   | 45                        | 15                      | 22                    | 18!  |
| Einfluß auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes: |                           |                         |                       |  |
| starker Einfluß                                  | <u>50</u>                 | 19                      | 18                    | 13   |
| schwacher Einfluß                                | 35                        | 7                       | 28                    | <u>30</u>  |

Erstaunlich ist, daß fast jeder fünfte Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik nur sehr wenig bzw. überhaupt keine Zeit für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben aufwendet. Besonders ungünstig schneiden die Mitarbeiter der Bereiche Bauwesen und Bezirksgeleitete Industrie ab. Wie die Tabelle außerdem ausweist, besteht erwartungsgemäß ein Zusammenhang zwischen dem Zeitaufwand und dem (eingeschätzten) Einfluß auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat. Wir demonstrieren diese Beziehung noch einmal aus der umgekehrten Blickrichtung:

Tab. 10: Zusammenhang zwischen Zeitaufwand für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben und dem Einfluß auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat

| Zeitaufwand   | Einfluß ist<br>völlig<br>ausreichend | ausreichend | unzureichend | völlig<br>unzurei-<br>chend |
|---|--------------------------------------|-------------|--------------|-----------------------------|
| (fast) gesamte<br>Zeit                              | 10                                   | 63          | 26           | 1                           |
| etwa drei Viertel                                   | 0                                    | 84          | 16           | 0                           |
| etwa die Hälfte                                     | 3                                    | 51          | 43           | 3                           |
| etwa ein Viertel/<br>(fast) überhaupt<br>keine Zeit | 0                                    | 47          | 43           | 10                          |
| gesamt  | 5                                    | 61          | 31           | 3                           |

Auf die Selbsteinschätzung des Einflusses auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes gehen wir im Abschnitt 3.3. noch einmal ein. Zusammenhänge bestehen auch zur Zufriedenheit mit der Tätigkeit als Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik (s.3.6.).

### 3.2. Die Anleitung der Mitarbeiter

Tab. 11: Häufigkeit der Anleitung (Gesamtgruppe)

|   | etwa<br>monatl. | etwa<br>viertel-<br>jährlich | etwa<br>halb-<br>jährlich | etwa<br>jährlich | noch<br>seltener |
|---|-----------------|------------------------------|---------------------------|------------------|------------------|
| durch Vertreter des<br>Ministeriums       | 8               | 50                           | 32                        | 4                | 6                |
| durch Vertreter des<br>Kombinates         | 41              | 13                           | 5                         | 8                | 33               |
| durch Vertreter der<br>örtl. Staatsorgane | 4               | 14                           | 14                        | 30               | 38               |

Anleitungen durch Vertreter des Ministeriums erfolgen besonders häufig im Bereich der Chemischen Industrie, besonders selten in den Bereichen Bauwesen, Kohle und Energie, Verkehrswesen.

Anleitungen durch Vertreter des Kombinats finden besonders häufig statt im Bereich Kohle und Energie, besonders selten in den Bereichen Bauwesen, Bezirksgeleitete Industrie.

Auf besonders häufige Anleitungen durch Vertreter der örtlichen Staatsorgane verweisen die Mitarbeiter im Bereich Kohle und Energie; besonders selten finden solche Anleitungen offensichtlich in den Bereichen Bauwesen, Chemische Industrie und Leichtindustrie statt. Bei diesen Anleitungen fällt auf, daß Mitarbeiter, die erst kurze Zeit ihre Funktion ausüben, deutlich häufiger als die bereits länger tätigen Mitarbeiter zu erkennen geben, daß Anleitungen sehr selten stattfinden (46 gegenüber 27 Prozent). Gerade die weniger erfahrenen Mitarbeiter müßten aber auch durch die örtlichen Staatsorgane besser angeleitet werden. Bei den beiden anderen Anleitungsförmn sind diese Unterschiede nicht nachweisbar.

### 3.3. Operative Tätigkeit und Einschätzung des eigenen Einflusses auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat

Operative Tätigkeit im Stammbetrieb leisten 86 Prozent der Mitarbeiter, in den Kombinatsbetrieben 79 Prozent.

Auffällig ist, daß die Frage nach der operativen Tätigkeit im Stammbetrieb von rund 20 Mitarbeitern, die Mitarbeiter der Kombinatorikleitung sind, nicht beantwortet wurde.

Sowohl im Stammbetrieb als auch in den Kombinatorikbetrieben leisten 70 Prozent der Mitarbeiter operative Tätigkeit, nur im Stammbetrieb 15 Prozent, nur in den Kombinatorikbetrieben 8 Prozent, überhaupt keine operative Tätigkeit geben 7 Prozent an.

Von den Mitarbeitern des Bereiches Bezirksgeleitete Industrie leisten überdurchschnittlich viele operative Tätigkeit in den Kombinatorikbetrieben, unter dem Durchschnitt liegen die Mitarbeiter der Chemischen Industrie und der Leichtindustrie. In bezug auf die Tätigkeit im Stammbetrieb treten keine erwähnenswerten Unterschiede auf. Von den Mitarbeitern, die über drei Jahre in ihrer Funktion tätig sind, leisten mehr operative Arbeit in den Kombinatorikbetrieben als von jenen, die erst kurze Zeit tätig sind (89 gegenüber 72 Prozent).

Die Mitarbeiter, die in den Kombinatorikbetrieben operativ tätig sind, gaben darüber hinaus an, welchen Teil ihrer Arbeitszeit sie hierfür aufwenden: Die gesamte Zeit bzw. drei Viertel der Zeit 7 Prozent, etwa die Hälfte 20 Prozent, etwa ein Viertel 67 Prozent, (fast) überhaupt keine Zeit 6 Prozent.

Die Mehrheit der Mitarbeiter schätzt ihren persönlichen Einfluß auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat als ausreichend ein:

**Tab. 12: Einschätzung des eigenen Einflusses auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat**

|  | Mein Einfluß ist           |                  |                   |                             |
|--|----------------------------|------------------|-------------------|-----------------------------|
|  | völlig<br>ausrei-<br>chend | ausrei-<br>chend | unzu-<br>reichend | völlig<br>unzu-<br>reichend |
| gesamt   | 5                          | 61               | 31                | 3                           |
| <u>Unterstellung:</u>                                    |                            |                  |                   |                             |
| Kombinatsdirektor  | 21                         | 74               | 0                 | 5                           |
| Stellv. d. Kombi-<br>natsdirektors                       | 10                         | 76               | 14                | 0                           |
| Fachdirektor   | 3                          | 68               | <u>29</u>         | 0                           |
| Abteilungsleiter   | 0                          | <u>43</u>        | <u>52</u>         | 5                           |
| Mitarbeiter, die<br><u>operativ tätig sind</u>           | 8                          | 69               | 22                | 1                           |
| Mitarbeiter, die<br><u>nicht operativ<br/>tätig sind</u> | 2                          | 54               | <u>40</u>         | 4                           |

Besonders niedrig bewerten Mitarbeiter ihren Einfluß, die einem Abteilungsleiter unterstellt sind. Operative Tätigkeit und Einflußnahme auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes stehen erwartungsgemäß in einem positiven Zusammenhang. Allerdings ist nicht zu übersehen, daß auch knapp ein Viertel der operativ tätigen Mitarbeiter ihren Einfluß als gering einschätzen. Erwähnenswert ist, daß die Dauer der Funktionsausübung keinen Einfluß auf diese Einschätzung hat.

#### 3.4. Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat

Das Bestehen einer staatlichen Jugendarbeitsgruppe in der Kombi-  
natsleitung bestätigen 60 Prozent der Mitarbeiter. Überdurchschnitt-  
lich häufig bejahen diese Frage Mitarbeiter, die einem Abteilungs-  
leiter unterstellt sind (78 Prozent). Das gilt ebenfalls für Mit-  
arbeiter im Bereich Elektrotechnik/Elektronik (100 Prozent) und  
Leichtindustrie (90 Prozent). Besonders häufig verneint wird sie  
dagegen im Bereich Verkehrswesen (86 Prozent) und Chemische Indu-  
strie (69 Prozent).

Die meisten Mitarbeiter geben an, daß sich 1984 die Kombinarsleitung etwa vierteljährlich oder monatlich mit Fragen der Durchsetzung des Jugendgesetzes beschäftigte:

Tab. 13: Häufigkeit, mit der sich die Kombinarsleitung 1984 mit Fragen der Durchsetzung des Jugendgesetzes beschäftigte

|  | etwa<br>monat-<br>lich | etwa<br>viertel-<br>jährlich | halb-<br>jährlich | einmal im<br>Jahr | überhaupt<br>nicht |
|--|------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| gesamt   | 11                     | 52                           | 30                | 6                 | 1                  |
| Einfluß auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes: |                        |                              |                   |                   |                    |
| starker Einfluß                                  | 13                     | 59                           | 23                | 5                 | 0                  |
| schwacher Einfluß                                | 6                      | 38                           | 45                | 9                 | 2                  |

Auch aus der umgekehrten Blickrichtung ist der bestehende Zusammenhang zwischen Häufigkeit der Beschäftigung der Kombinarsleitung mit dem Jugendgesetz und dem eigenen Einfluß auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes erkennbar: Von den Mitarbeitern, die angeben, daß sich die Kombinarsleitung vierteljährlich oder monatlich mit der Durchsetzung des Jugendgesetzes befaßte, schätzen drei Viertel ihren Einfluß als stark ein; von jenen, deren Angaben zufolge die Kombinarsleitung sich seltener damit befaßte, sind es mit rund der Hälfte deutlich weniger.

An den Beratungen jugendpolitischer Fragen in der Kombinarsleitung nehmen nur 39 Prozent der Mitarbeiter regelmäßig teil. Je nach dem Unterstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede: Von den Mitarbeitern, die dem Kombinarsdirektor unterstellt sind, nehmen 94 Prozent regelmäßig teil; einem Stellvertreter: 48 Prozent; einem Fachdirektor: 41 Prozent; einem Abteilungsleiter: 14 Prozent!

Auch bei diesem Sachverhalt zeigt sich ein enger Zusammenhang zum Einfluß der Mitarbeiter auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat: Von den Mitarbeitern, die regelmäßig teilnehmen, schätzen immerhin 87 Prozent ihren Einfluß als stark

ein; bei jenen, die nicht regelmäßig teilnehmen, trifft das nur auf 52 Prozent zu. Besonders günstig sind die Ergebnisse im Bereich Bauwesen (62 Prozent nehmen regelmäßig teil), besonders ungünstig in den Bereichen Elektrotechnik/Elektronik (23), Kohle und Energie (24) und Chemische Industrie (27). Die Dauer der Funktionsausübung hat keinen Einfluß.

Die knappe Hälfte der Mitarbeiter gibt an, daß die Direktoren bzw. Fachdirektoren der Kombinatbetriebe etwa vierteljährlich oder öfter zu jugendpolitischen Fragen angeleitet werden:

Tab. 14: Häufigkeit, mit der die Direktoren bzw. Fachdirektoren der Kombinatbetriebe zu jugendpolitischen Fragen angeleitet werden

|        | etwa<br>monatlich | etwa<br>viertel-<br>jährlich | halb-<br>jährlich | einmal<br>im Jahr | überhaupt<br>nicht |
|--------|-------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| gesamt | 4                 | 43                           | 36                | 13                | 4                  |

Besonders selten finden solche Anleitungen in den Bereichen Leichtindustrie (70 Prozent einmal im Jahr oder überhaupt nicht) und Bauwesen (34) statt.

Auch an den Beratungen jugendpolitischer Fragen mit den Direktoren bzw. Fachdirektoren der Kombinatbetriebe beteiligen sich nur 38 Prozent der Mitarbeiter. Auch in diesem Falle sind je nach dem Unterstellungsverhältnis große Unterschiede erkennbar: Von den Mitarbeitern, die dem Kombinatdirektor unterstehen, nehmen 67 Prozent teil; einem Fachdirektor: 42 Prozent; einem Stellvertreter des Kombinatdirektors: 38 Prozent; einem Abteilungsleiter: 24 Prozent!

Wie die regelmäßige Teilnahme an der Beratung jugendpolitischer Fragen in der Kombinateleitung fördert erwartungsgemäß auch die Teilnahme an der Beratung jugendpolitischer Fragen mit den Direktoren/Fachdirektoren den Einfluß der Mitarbeiter auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes; die Relationen sind ähnlich. Offensichtlich ist in der Sicherung einer regelmäßigen Teilnahme der Mitarbeiter an den genannten Beratungen eine bedeutsame



Reserve zur Erhöhung ihres Einflusses zu sehen.

**Tab. 15:** Form der Kontrolle der Verwirklichung der Jugendförderungspläne der Kombinatbetriebe

| Formen | Anteil der Mitarbeiter,<br>die die Anwendung der<br>Form bestätigen |
|--------|---|
|--------|---|

|  |    |
|--|----|
| periodische Informationsberichte<br>der Betriebsleitung an die Kombi-<br>natsleitung | 90 |
| gesonderte operative Kontrollen  | 81 |
| Einschätzungen im Zusammenhang<br>mit der betrieblichen Planerfüllung                | 75 |
| Berichterstattung des Betriebsdi-<br>rektors vor der Kombinatleitung                 | 71 |

Da meist mehrere Formen Anwendung finden, informieren wir mit der folgenden Tabelle über die besonders häufig auftretenden Kopplungen der Formen:

**Tab. 16:** Komplexe Analyse der Formen der Kontrolle  
(ausgew. Kopplungen)

Formen

| Bericht-<br>erstattung<br>des Betriebs-<br>direktors | periodische<br>Informations-<br>berichte | Einschätzung<br>im Zusammenh.<br>mit der<br>Planerfüllung | gesonderte<br>operative<br>Kontrollen | Anteil<br>in<br>Prozent |
|--|--|---|---------------------------------------|-------------------------|
| ja   | ja                                       | ja  | ja                                    | 33                      |
| ja   | ja                                       | ja  | nein                                  | 6                       |
| ja   | ja                                       | nein  | ja                                    | 7                       |
| nein   | ja                                       | ja  | ja                                    | 11                      |
| nein   | ja                                       | ja  | nein                                  | 5                       |
| nein   | ja                                       | nein  | ja                                    | 8                       |
| nein   | ja                                       | nein  | nein                                  | 5                       |
| nein   | nein                                     | nein  | nein                                  | 81                      |

= 83 %

Die komplexe Analyse macht sichtbar, daß rund ein Drittel der Mitarbeiter die Anwendung aller vier Kontrollformen bestätigen. Andererseits geben 8 Prozent der Mitarbeiter an, daß keine dieser Formen Anwendung findet. Insgesamt widerspiegeln die Angaben die Kontrollpraxis des größten Teiles der erfaßten Bereiche.

Die Frage danach, wieviele Kontrollen in den Jahren 1983 und 1984 durch das Ministerium zur Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat stattfanden, wurde nur von 52 Prozent der Mitarbeiter durch die Angabe der betreffenden Anzahl beantwortet. Wir nehmen an, daß in den übrigen Fällen überhaupt keine Kontrollen stattgefunden haben. Mit dieser Prämisse ergeben sich folgende Häufigkeiten durchgeführter Kontrollen:

Tab. 17: Häufigkeit durchgeführter Kontrollen durch das Ministerium

|        | keine | eine | zwei | drei | vier<br>oder<br>fünf | sechs<br>bis<br>neun |
|--------|-------|------|------|------|----------------------|----------------------|
| gesamt | 48    | 21   | 14   | 6    | 6                    | 5                    |

Besonders gering ist bei Berücksichtigung der erwähnten Prämisse die Anzahl durchgeführter Kontrollen in den Bereichen Bauwesen, Bezirksgebiete/Lebensmittelindustrie, Kohle und Energie, Verkehrswesen, Leichtindustrie (aus diesem Bereich hat kein einziger der Mitarbeiter eine Angabe gemacht!).

Als gut kann zweifellos die Informiertheit der Mitarbeiter über den Erfüllungsstand wichtiger jugendpolitischer Dokumente bewertet werden:

Tab. 18: Informiertheit über den Erfüllungsstand wichtiger jugendpolitischer Dokumente

| Dokumente   | sehr<br>gut | gut | mittl-<br>mäßig | schlecht/<br>überhaupt<br>nicht |
|---|-------------|-----|-----------------|---------------------------------|
| Stand der Verwirklichung<br>der Jugendförderungspläne<br>der Kombinatbetriebe                   | 23          | 53  | 17              | 7                               |
| Durchsetzung des Maßnahme-<br>planes des Generaldirektors<br>zur Verwirkl. Jugendgesetz<br>1984 | 46          | 41  | 9               | 4                               |

Von den Mitarbeitern, die operativ in den Kombinatbetrieben tätig sind, kennen 81 Prozent den Stand der Verwirklichung der Jugendförderungspläne sehr gut oder gut, von jenen dagegen, die keine operative Arbeit leisten, mit 49 Prozent erheblich weniger!

Bei den Mitarbeitern, die bereits längere Zeit in ihrer Funktion tätig sind (drei Jahre und länger), ist der Anteil sehr gut Informierter deutlich höher als bei jenen, die diese Funktionen erst kurze Zeit ausüben (59 gegenüber 34 Prozent).

Der Entwurf des Maßnahmeplanes des Generaldirektors des Kombi- nates zur Verwirklichung des Jugendgesetzes für das Jahr 1985 wird in den meisten Fällen vom Jugendbeauftragten nach Vorgaben des Leiters erarbeitet:

Tab. 19: Erarbeitung des Entwurfs des Maßnahmeplanes des Generaldirektors zur Verwirklichung des Jugendgesetzes für 1985

Die Erarbeitung erfolgt durch

|  |    |
|--|----|
| 1 = den Jugendbeauftragten, nach Vorgaben des Leiters                                | 54 |
| 2 = den Jugendbeauftragten, ohne Vorgaben, aber nach Zuarbeiten durch Fachdirektoren | 33 |
| 3 = einen Fachdirektor   | 2  |
| 4 = die FDJ-Leitung  | 0  |
| 5 = die Gewerkschaftsleitung   | 1  |
| 6 = Bisher erfolgte noch keine Erarbeitung   | 10 |

Zwischen den verschiedenen Bereichen sind Unterschiede im Her- angehen an die Erarbeitung dieses Dokuments erkennbar. Wir in- formieren über die besonders auffälligen Unterschiede:

Tab. 20: Erarbeitung des Maßnahmeplanes in ausgewählten Bereichen

| Bereich             | 1  | 2  | 3  | 4 | 5 | 6  | n  |
|---------------------|----|----|----|---|---|----|----|
| Chemische Industrie | 80 | 13 | 0  | 0 | 0 | 7  | 15 |
| Bauwesen            | 69 | 21 | 0  | 0 | 5 | 5  | 19 |
| Kohle u. Energie    | 42 | 47 | 11 | 0 | 0 | 0  | 19 |
| Verkehrswesen       | 29 | 69 | 0  | 0 | 0 | 42 | 14 |

Wie die Tabelle ausweist, wird der Maßnahmeplan in einem Falle (er ist dem Bauwesen zuzuordnen) von der Gewerkschaftsleitung erarbeitet.

### 3.5. Erfahrungen der Kombinate auf wesentlichen Gebieten der Verwirklichung der sozialistischen Jugendpolitik

Wir geben zunächst einen Gesamtüberblick der untersuchten Gebiete:

**Tab. 21:** Einschätzung der Erfahrungen, die im Kombinat auf verschiedenen jugendpolitischen Gebieten vorliegen (Gesamtgruppe; nach dem Mittelwert geordnet)

| Gebiete  | Auf diesem Gebiet verfügen wir über Erfahrungen |      |                |             | Das weiß ich nicht |
|--|---|------|----------------|-------------|--------------------|
|  | sehr gute                                       | gute | mittel- mäßige | ungenügende |                    |
| bei der MMM-Beweg.   | 20  | 59   | 18             | 3           | 0                  |
| bei den Treffpunkten Leiter                                      | 21  | 56   | 21             | 2           | 0                  |
| bei der Arbeit mit Jugendbrigaden                                | 16  | 60   | 21             | 3           | 0                  |
| bei den ökonomischen Initiativen der FDJ                         | 17  | 53   | 27             | 3           | 0                  |
| bei der Plandiskussion mit Jugendlichen.                         | 8   | 58   | 31             | 3           | 0                  |
| Bei der Einbeziehung Jugendlicher in die Diskussion JuföPlan     | 7   | 47   | 39             | 7           | 0                  |
| in Patenschaftsarbeit von FDJ-Koll./Jugendbrigaden m. Pioniergr. | 7   | 44   | 38             | 11          | 0                  |
| bei der Zuführung zum Konto Junger Sozial.                       | 12  | 39   | 32             | 17          | 0                  |
| in der Arbeit mit Jugendforscherkollekt.                         | 8   | 33   | 33             | 26          | 0                  |
| in der Jugendklubarbeit  | 2   | 28   | 36             | 33          | 1                  |
| bei der Aufklärungsarbeit zum Alkohol-/ Nikotinmaßbrauch         | 5   | 23   | 29             | 42          | 1                  |
| mit dem Jugendtanz   | 2   | 23   | 38             | 37          | 0                  |
| mit der Verbesserung d. Wohnbedingungen junger Eheleute          | 1   | 19   | 43             | 36          | 1                  |

Es ist zweifellos sehr informativ, daß die Erwartungen der Kombinate bei der Durchsetzung der verschiedenen Seiten der sozialistischen Jugendpolitik außerordentlich differenziert ausgeprägt sind. Dabei muß natürlich das unterschiedliche Gewicht der untersuchten Seiten mit berücksichtigt werden. Rein quantitativ betrachtet, lassen sich drei Gruppen untersuchter Seiten/Gebiete voneinander abheben:

Zunächst fällt eine Gruppe von Gebieten auf, auf denen den Angaben von mindestens zwei Drittel der Mitarbeiter zufolge in den Kombinen sehr gute oder gute Erfahrungen zu verzeichnen sind. Dazu gehören folgende Gebiete:

- MMM-Bewegung
- Treffpunkt Leiter
- Arbeit mit den Jugendbrigaden
- die ökonomischen Initiativen der FDJ
- die Plandiskussion mit den Jugendlichen

Der hohe Stellenwert dieser Gebiete in der subjektiven Einschätzung durch die Mitarbeiter entspricht nach unserem Einblick den objektiv erreichten Fortschritten, z.B. bei der Entwicklung der MMM-Bewegung, der Arbeit mit den Jugendbrigaden. Das gilt im großen und ganzen sicher auch für die Teilnahme an der Plandiskussion. Auch Untersuchungsergebnisse bei jungen Werktätigen weisen nach, daß die Zahl der in die Plandiskussion einbezogenen Jugendlichen erhöht werden konnte.

Nach wie vor kann aber die Informiertheit der jungen Werktätigen über wesentliche Aspekte des Plangeschehens nicht befriedigen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf den Abschnitt "Zum Niveau der politischen Kenntnisse und der ökonomischen Informiertheit der Jugendlichen" im Forschungsbericht "Zur Führung der politischen Massenarbeit durch die FDJ" (Dezember 1984).

Es hebt sich eine weitere Gruppe von Gebieten ab, auf denen den Angaben von nur etwa der Hälfte bis etwa einem Drittel sehr gute oder gute Erfahrungen vorliegen:

- Einbeziehung in die Diskussion des Jugendförderungsplanes
- Patenschaftsarbeit mit Pioniergruppen
- Konto Junger Sozialisten
- Arbeit mit Jugendforscherkollektiven.

Kritisch ist sicher zu sehen, daß jeder vierte Mitarbeiter in bezug auf die Arbeit mit Jugendforscherkollektiven auf ungenügende Erfahrungen verweisen muß. Zur Patenschaftsarbeit mit Pioniergruppen soll ergänzt werden, daß sie auch aus der Sicht der in der FDJ organisierten jungen Werktätigen einen viel zu geringen Stellenwert im Ensemble der Aufgaben besitzt, die ein FDJ-Kollektiv zu erfüllen hat. Im Sinne der 9. Zentralratstagung müssen das Engagement und das Verantwortungsbewußtsein der FDJ-Grundorganisationen in den Betrieben für den Nachwuchs des Verbandes wesentlich verstärkt werden (s. hierzu ebenfalls den genannten Forschungsbericht, Abschnitt 3, Die Stellung der politischen Massenarbeit in der Gesamttätigkeit der FDJ-Kollektive junger Werktätiger (Erwartungen und Realität).

Es ist schließlich eine dritte Gruppe von Aufgaben erkennbar, auf denen entsprechend der Einschätzung von weniger als einem Drittel sehr gute oder gute Erfahrungen gesammelt werden konnten:

- Jugendklubarbeit
- Aufklärungsarbeit zum Mißbrauch von Alkohol und Nikotin
- Jugendtanz
- Verbesserung der Wohnbedingungen junger Eheleute.

Auf allen diesen Gebieten bedarf es offensichtlich größerer Anstrengungen, ist das Erreichte keineswegs das Erreichbare. Die Freizeitgestaltung der Jugendlichen und die Verbesserung ihrer Wohnverhältnisse sind übrigens auch jene beiden Gebiete, die in den Erwartungen der jungen Werktätigen an den Jugendverband als Interessenvertreter ganz vorn rangieren, bei der Einschätzung der Realität dagegen entgegengesetzte Rangplätze einnehmen (s. hierzu den erwähnten Bericht, Abschnitt 3).

Zwischen den verschiedenen Bereichen gibt es bei den meisten Gebieten mehr oder weniger stark ausgeprägte Unterschiede in der Einschätzung der Erfahrung. Mit der folgenden Übersicht heben wir besonders auffällige Unterschiede hervor:

| Gebiete                       | Einschätzungen<br>besonders<br>positiv | besonders<br>negativ                             |
|-------------------------------|--|--|
| MMM-Bewegung                  | Chem. Ind.<br>Leichtind.               | Bezirksgel. Ind.                                 |
| Jugendbrigaden                | -                                      | Bezirksgel. Ind.                                 |
| Konto Junger Sozialisten      | Chem. Ind.<br>Kohle u. Energ.          | Bezirksgel. Ind.<br>Verkehrswesen                |
| Jugendforscherkollektive      | Elektrot./El.<br>Leichtind.            | Bauwesen<br>Bezirksgel. Ind.<br>Kohle u. Energie |
| Jugendklubarbeit              | Elektrot./El.                          | Leichtind.                                       |
| Jugendtanz                    | Chem. Ind.<br>Elektrot./El.            | Leichtind.                                       |
| Treffpunkt Leiter             | Elektrot./El.<br>Verkehrswesen         | Bezirksgel. Ind.                                 |
| Diskuss. Jugendförderungsplan | Chem. Ind.                             | Bezirksgel. Ind.                                 |

(Auf den nicht genannten Gebieten sind keine erwähnenswerten Unterschiede erkennbar.)

In mehreren Fällen unterscheiden sich die Einschätzungen in Abhängigkeit davon, ob die Mitarbeiter in ihrer Tätigkeit ausschließlich jugendpolitische Fragen zu erfüllen haben oder nicht. Das betrifft folgende Gebiete: MMM-Bewegung, Konto Junger Sozialisten, Ökonomische Initiativen der FDJ, Jugendforscherkollektive, Jugendklubarbeit, Jugendtanz. In allen Fällen schätzen jene Mitarbeiter die vorhandenen Erfahrungen positiver ein, die bestätigen, ausschließlich jugendpolitische Aufgaben zu erfüllen. Vermutlich sind sie dadurch besser in der Lage, tatsächlich erreichte Ergebnisse zu erkennen und zu werten. Dieselbe Tendenz ist auch bei Berücksichtigung des Anteils der Arbeitszeit für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben festzustellen: Mitarbeiter, die mehr Zeit hierfür aufbringen, schätzen die Erfahrungen in vielen Fällen positiver ein als jene, die weniger Zeit investieren.

Die Mitarbeiter hatten darüber hinaus anzugeben, inwieweit sie selbst in den vergangenen zwei Jahren bestimmte Erfahrungen bei der Verwirklichung der sozialistischen Jugendpolitik im Kombinat sammeln konnten:

Tab. 22: Eigene Erfahrungen der Mitarbeiter auf ausgewählten Gebieten der Verwirklichung der Jugendpolitik

| Ich habe die Erfahrung gemacht, ...  | Die Erfahrungen machten die Mitarbeiter |     |        |                 |
|--|---|-----|--------|-----------------|
|  | sehr oft                                | oft | selten | sehr selten/nie |
| 888888   |   |     |        |                 |
| daß den Jugendlichen verantwortliche Aufgaben übertragen werden  | 22                                      | 57  | 20     | 1               |
| daß den Jugendlichen vermittelt wurde, worin ihre große gesellschaftliche Verantwortung besteht                                      | 19                                      | 57  | 23     | 1               |
| daß Meinungen, Kritiken und Vorschläge der Jugendlichen von den staatlichen Leitern ernstgenommen werden                             | 9                                       | 69  | 20     | 2               |
| daß sich die Bedingungen für ein anspruchsvolles kulturelles, sportlich-touristisches Leben der Jugendlichen verbesserten            | 3                                       | 40  | 50     | 7               |
| daß staatliche Leiter die Jugendlichen betreffende Entscheidungen fällen, ohne sich mit diesen bzw. mit den FDJ-Leitungen zu beraten | 3                                       | 26  | 53     | 18              |

Diese Angaben widerspiegeln die großen Anstrengungen, die in den Kombinatzen zur Verwirklichung der Grundsätze der sozialistischen Jugendpolitik unternommen werden. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter hat in ihrer Tätigkeit die Erfahrung gemacht, daß den Jugendlichen verantwortliche Aufgaben übertragen werden, daß ihnen bewußt gemacht wird, worin ihre gesellschaftliche Verantwortung besteht, daß die Meinungen, Kritiken und Vorschläge der Jugendlichen von den Leitern ernstgenommen werden. Die Mehrheit hat nur selten oder nie erlebt, daß staatliche Leiter Entscheidungen treffen, ohne sich zuvor mit den Jugendlichen bzw. mit den FDJ-Leitungen zu beraten. Fast



ein Drittel hat allerdings in dieser Beziehung sehr oft bzw. oft das Gegenteil erlebt - eine Tatsache, über die es sicher nachzudenken lohnt. Erwähnenswert ist, daß Mitarbeiter, die erst kurze Zeit in dieser Funktion tätig sind (bis zu zwei Jahren) diese Frage wesentlich kritischer bewerten. Von ihnen meinen immerhin 37 Prozent, daß Leiter jugendpolitische Entscheidungen ohne die Jugend treffen (Mitarbeiter, die bereits längere Zeit tätig sind: 21 Prozent).

Die Angaben der Mitarbeiter zu den Bedingungen für das kulturelle und sportlich-touristische Leben der Jugendlichen verweisen wie bereits die in Tabelle 21 dargestellten Ergebnisse auf die Notwendigkeit, diese Seite sozialistischer Jugendpolitik immer wieder in das Blickfeld der verantwortlichen Leitungen zu rücken, sind und bleiben doch Freizeitfragen politische Fragen.

Obwohl der durchschnittliche Anteil der Mitarbeiter insgesamt gesehen hoch ist, die auf den einzelnen in die Analyse einbezogenen Gebieten positive Erfahrungen sammeln konnten, ist die Teilpopulation jener Mitarbeiter mit 25 Prozent verhältnismäßig klein, die auf allen Gebieten gleichermaßen auf solche positiven Erfahrungen verweisen kann. Weitere 20 Prozent äußern sich zu allen Gebieten positiv mit Ausnahme der Verbesserung der Bedingungen für eine anspruchsvolle Freizeitgestaltung in kultureller und sportlich-touristischer Hinsicht. 14 Mitarbeiter sind der Stellungnahme zu allen fünf Gebieten ausgewichen...

Die Einschätzungen der Mitarbeiter der verschiedenen Bereiche zu ihren Erfahrungen unterscheiden sich nur geringfügig mit einer Ausnahme: Im Hinblick auf die Beachtung der Meinungen und Vorschläge der Jugendlichen äußern sich die Mitarbeiter des Bereiches Chemische Industrie besonders positiv, des Bereiches Leichtindustrie dagegen besonders wenig positiv.

3.6. Selbsteinschätzung der Mitarbeiter im Hinblick auf die Effektivität ihrer Tätigkeit und ihre Arbeitszufriedenheit

Tab. 23: Einschätzung der eigenen Tätigkeit

"Für wie erfolgreich halten Sie sich selbst als Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik?"

|  | sehr<br>erfolg-<br>reich | erfolg-<br>reich | kaum<br>erfolg-<br>reich | überh.<br>nicht<br>erfolg-<br>reich |
|--|--------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| gesamt   | 3                        | 78               | 18                       | 1                                   |
| Mitarbeiter, die ausschließ-<br>lich jugendpolitische Auf-<br>gaben zu erfüllen haben  | 1                        | <u>83</u>        | 13                       | 0                                   |
| Mitarbeiter, bei denen das<br>nicht zutrifft   | 5                        | 70               | 23                       | 2                                   |
| Mitarbeiter, die (fast) die<br>gesamte Arbeitszeit bis et-<br>wa die Hälfte für die Lösung<br>jugendpolit. Aufgaben aufwen-<br>den | 3                        | <u>83</u>        | 14                       | 0                                   |
| Mitarbeiter, die nur etwa<br>ein Viertel oder (fast)<br>keine Zeit dafür aufwenden   | 6                        | 57               | 30                       | 7                                   |
| -----  |                          |                  |                          |                                     |
| Mitarbeiter, die in den<br>Kombinaten operativ tätig<br>sind   | 3                        | <u>84</u>        | 12                       | 1                                   |
| Mitarbeiter, bei denen das<br>nicht zutrifft   | 3                        | 49               | <u>45</u>                | 3                                   |
| Mitarbeiter, die ihren<br>Einfluß als stark beurteilen   | 4                        | <u>90</u>        | 6                        | 0                                   |
| Mitarbeiter, die ihn als<br>schwach beurteilen   | 2                        | 53               | <u>41</u>                | 4                                   |

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter schätzt sich als sehr erfolgreich oder erfolgreich ein. Bedenkenswert ist aber auch die Tatsache, daß jeder fünfte Mitarbeiter den Erfolg seiner Tätigkeit recht kritisch bewertet. Die angeführten Zusammenhänge lassen einige Bedingungen hierfür erkennen: Ablesbar ist, daß vor allem jene Mitarbeiter sich für wenig erfolgreich halten, die über ihre jugendpolitischen Aufgaben hinaus noch andere Verpflichtungen haben bzw. nur einen geringen Teil ihrer Arbeitszeit für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben aufwenden (können). Letzteres betrifft immerhin 18 Prozent der in diese Untersuchung einbezogenen Mitarbeiter (s. Tabelle 9). Auch aus dieser Sicht scheinen bei einem Teil der Mitarbeiter Veränderungen ihres Aufgabenprofils zugunsten jugendpolitischer Inhalte dringend geboten.

Ein enger Zusammenhang besteht auch zur operativen Tätigkeit: Von den Mitarbeitern, die in den Kombinat operativ tätig sind, halten sich erheblich mehr für erfolgreich als von jenen, bei denen das nicht der Fall ist.

Ein wechselseitiger Zusammenhang besteht erwartungsgemäß mit der Stärke des eigenen Einflusses auf die Durchsetzung des Jugendgesetzes im Kombinat.

Keine Unterschiede sind dagegen in Abhängigkeit von der Dauer der Funktionsausübung nachweisbar. Mitarbeiter, die erst wenige Jahre tätig sind, halten sich nicht für weniger erfolgreich als jene, die bereits längere Zeit in der Funktion arbeiten.

**Tab. 24:** Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ausgewählten Seiten ihrer Tätigkeit

| Seite  | Damit bin ich zufrieden |                       |      |                    |
|--|-------------------------|-----------------------|------|--------------------|
|  | voll-<br>kommen         | mit Ein-<br>schränkg. | kaum | überhaupt<br>nicht |
| mit der Zusammenarbeit mit<br>der zentralen FDJ-Leitung                            | 25                      | 48                    | 14   | 13                 |
| mit der Anerkennung/Bewertung<br>meiner Leistungen durch den<br>zuständigen Leiter | 19                      | 55                    | 21   | 5                  |
| mit der Anleitung durch den<br>unmittelbaren Leiter                                | 19                      | 42                    | 26   | 13                 |
| mit den zu lösenden Arbeits-<br>aufgaben   | 15                      | 75                    | 7    | 3                  |
| mit der Zusammenarbeit mit<br>staatlichen Leitern unter-<br>schiedlicher Ebenen    | 6                       | 58                    | 30   | 6                  |

Bei allen untersuchten Seiten fällt auf, daß der Anteil der Mitarbeiter, die uneingeschränkt zufrieden sind, verhältnismäßig gering ist. Weitaus größer ist der Anteil derer, die in dieser Hinsicht Abstriche vornehmen. Es fällt auch auf, daß nur rund 27 Prozent der Mitarbeiter mit allen vier Seiten vollkommen oder mit Einschränkung zufrieden sind.

Die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit der zentralen FDJ-Leitung steht im Zusammenhang mit der Teilnahme am Rat der FDJ-Sekretäre des FDJ-Kombinates:

**Tab. 25:** Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit der zentralen FDJ-Leitung und eigener Teilnahme am Rat der FDJ-Sekretäre

| Art der<br>Teilnahme | Mit der Zusammenarbeit bin ich zufrieden |                     |                          |
|----------------------|--|---------------------|--------------------------|
|                      | voll-<br>kommen                          | mit Ein-<br>schrkg. | kaum/<br>überh.<br>nicht |
| als Mitglied         | 33                                       | 56                  | 11                       |
| als Gast             | 30                                       | 45                  | 25                       |
| keine Teilnahme      | 7  | 48                  | <u>45</u>                |
| - - - - -            | -  | -                   | -                        |

Die Zufriedenheit ist vor allem bei jenen Mitarbeitern sehr stark ausgeprägt, die dem Rat der FDJ-Sekretäre als Mitglied angehören. Sie ist bei den Mitarbeitern, die wenigstens als Gast teilnehmen, immer noch stärker ausgeprägt, als bei jenen, die sich in dieser Beziehung überhaupt nicht engagieren.

Bei der Zufriedenheit mit der Anleitung durch den unmittelbaren Leiter äußern sich Mitarbeiter, die einem Abteilungsleiter unterstellt sind, deutlich weniger häufig positiv als alle anderen Mitarbeiter. Auch in dieser Hinsicht wirkt sich das Unterstellungsverhältnis aus. Bei den erst kurze Zeit tätigen Mitarbeitern ist der Anteil derer etwas höher, die überhaupt nicht mit ihrer Anleitung zufrieden sind.

Noch deutlicher zeigt sich der Einfluß des Unterstellungsverhältnisses bei der Zufriedenheit mit den zu lösenden Arbeitsaufgaben:

Tab. 26: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben, Unterstellung und Inhalt der Tätigkeit

| Mit den zu lösenden Arbeitsaufgaben bin ich zufrieden |            |                   |                      |
|---|------------|-------------------|----------------------|
|   | vollkommen | mit Einschränkung | kaum/überhaupt nicht |
| <u>Unterstellung:</u>                                 |            |                   |                      |
| Komb.-Dir.  | 44         | 50                | 6                    |
| Stellv.d. Komb.-Dir.                                  | 23         | 77                | 0                    |
| Fachdirektor  | 11         | 73                | 11                   |
| Abteilungsleiter                                      | 8          | 76                | 16                   |
| <u>Tätigkeitsinhalt:</u>                              |            |                   |                      |
| ausschließl. jugendpolitische Aufgaben                | 26         | 67                | 7                    |
| nicht ausschl. jugendpolitische Aufgaben              | 6          | 87                | 13                   |

Aus weiteren Berechnungen geht hervor, daß mit rund einem Viertel der Anteil unzufriedener Mitarbeiter bei jenen besonders hoch ist, die nur einen kleinen Teil ihrer Arbeitszeit (ein Viertel oder noch weniger) für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben aufwenden.

Ähnliche Zusammenhänge bestehen im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit staatlichen Leitern der verschiedenen Ebenen. Am positivsten äußern sich Mitarbeiter, die dem Kombinatdirektor unterstellt sind, am wenigsten positiv jene, die einem Abteilungsleiter unterstehen. Von ersteren äußern sich nur 28 Prozent mehr oder weniger unzufrieden, von letzteren immer in 60 Prozent! Mitarbeiter, die bereits längere Zeit tätig sind, äußern sich etwas zufriedener.

Tab. 27: Einschätzung ausgewählter Seiten der Tätigkeit als Mitarbeiter

|   | Es trifft zu    |                       |            |                         |
|---|-----------------|-----------------------|------------|-------------------------|
|   | voll-<br>kommen | mit Ein-<br>schränkg. | kaum       | über-<br>haupt<br>nicht |
| daß mich meine Arbeit befriedigt                                      | 14              | 73                    | 9          | 4                       |
| daß ich diese Tätigkeit noch viele Jahre ausüben möchte               | 22              | 41                    | <u>26!</u> | 11!                     |
| daß meine Tätigkeit bei der Kombinateileitung großes Interesse findet | 16              | 60                    | 23!        | 1                       |

Auch bei der Charakterisierung dieser wichtigen Aspekte ihrer Tätigkeit nehmen die meisten Mitarbeiter Einschränkungen vor, eine Tatsache, die aufmerksam registriert werden sollte. Zu allen drei Aspekten äußern sich mehr oder weniger stark zustimmend nur 49 Prozent der Mitarbeiter:

Tab. 28: Komplexe Analyse ausgewählter Seiten der Tätigkeit

| Arbeit befriedigt mich | möchte sie noch viele Jahre ausüben | Tätigkeit findet großes Interesse beim Komb.-Ltg. | Anteil in Prozent |
|------------------------|-------------------------------------|---|-------------------|
| ja                     | ja                                  | ja  | 49                |
| ja                     | nein                                | ja  | 18                |
| ja                     | ja                                  | nein  | 8                 |
| nein                   | nein                                | nein  | 7                 |
| ja                     | nein                                | nein  | 6                 |
| -----                  |                                     |   | 88 Proz.          |

12 der 166 einbezogenen Mitarbeiter (7 Prozent) äußern sich zu allen drei Aspekten negativ.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit steht in einem engen Zusammenhang mit verschiedenen anderen Aspekten:

**Tab. 29: Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und anderen Aspekten**

|  | Es trifft zu, daß mich meine<br>Arbeit befriedigt |                        |                             |
|--|---|------------------------|-----------------------------|
|  | voll-<br>kommen                                   | mit Ein-<br>schränkung | kaum/<br>überhaupt<br>nicht |
| <u>Interesse der Kombinati-<br/>leitung an der Tätigkeit</u> |   |                        |                             |
| vollkommen   | 42  | 54                     | 4                           |
| mit Einschränkung  | 11  | 83                     | 6                           |
| kaum/überhaupt nicht   | 6   | 61                     | <u>33</u>                   |
| <u>Zufriedenheit mit den<br/>Arbeitsaufgaben</u>             |   |                        |                             |
| vollkommen   | <u>57</u>   | 43                     | 0                           |
| mit Einschränkung  | 8   | 83                     | 9                           |
| kaum/überhaupt nicht   | 0!  | 25                     | <u>75</u>                   |
| <u>Zufriedenheit mit der<br/>Anerkennung der Leistungen</u>  |   |                        |                             |
| vollkommen   | <u>40</u>   | 50                     | 10                          |
| mit Einschränkung  | 11  | 79                     | 10                          |
| kaum/überhaupt nicht   | 2   | 72                     | <u>26</u>                   |
| <u>Häufigkeit der Auszeichnung</u>                           |   |                        |                             |
| mehrmals   | <u>50</u>   | 40                     | 10                          |
| einmal   | 20  | 66                     | 14                          |
| keine Auszeichnung   | 6   | 79                     | 15                          |
| <u>Unterstellung</u>   |   |                        |                             |
| Kombinatsdirektor  | <u>39</u>   | 55                     | 6                           |
| Stellv. d. Kombinatsdirektore                                | 24  | 71                     | 5                           |
| Fachdirektor   | <u>11</u>   | 73                     | 16                          |
| Abteilungsleiter   | <u>8</u>  | 77                     | 15                          |
| <u>Tätigkeitsinhalt</u>                                      |   |                        |                             |
| ausschließlich jugendpol.<br>Aufgaben                        | <u>24</u>   | 70                     | 6                           |
| nicht ausschließlich jugend-<br>politische Aufgaben          | 7   | 72                     | <u>21</u>                   |



Ähnlich enge Zusammenhänge bestehen auch zur Zufriedenheit mit der Anleitung durch den unmittelbaren Leiter bzw. mit der Zusammenarbeit mit staatlichen Leitern verschiedener Ebenen.

Die Einflußnahme auf die genannten Faktoren wird zugleich die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter fördern.

Zurückhaltend äußert sich ein erheblicher Teil der Mitarbeiter zur weiteren Ausübung der Tätigkeit als Mitarbeiter für sozialistische Jugendpolitik: Fast 40 Prozent von ihnen haben offensichtlich andere Vorstellungen.. Mit 59 Prozent ist dieser Anteil bei jenen Mitarbeitern besonders hoch, die nur einen kleinen Teil ihrer Arbeitszeit für die Lösung jugendpolitischer Aufgaben verwenden können.. Das Unterstellungsverhältnis hat keinen Einfluß, auch nicht die bisherige Dauer der Tätigkeit (allerdings nur grob unterteilt in die bereits mehrfach erwähnten Gruppen: bis zwei Jahre tätig bzw. drei Jahre und länger tätig; differenziertere Analysen waren bisher nicht möglich).

Ein sehr enger Zusammenhang besteht erwartungsgemäß zur Arbeitszufriedenheit:

Ein sehr enger Zusammenhang besteht erwartungsgemäß zur Arbeitszufriedenheit:

Tabelle 30: Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der Absicht, die Tätigkeit als Mitarbeiter noch viele Jahre auszuüben

| Arbeitszufriedenheit | Es trifft zu, daß ich die Tätigkeit noch viele Jahre ausüben möchte |                   |                   |
|----------------------|---|-------------------|-------------------|
|                      | vollkommen  | mit Einschränkung | kaum/überh. nicht |
| vollkommen           | <u>59</u>   | 36                | 5                 |
| mit Einschränkung    | 18  | 47                | 35                |
| kaum/überhaupt nicht | <u>4</u>  | <u>14</u>         | <u>82!</u>        |

Von den 22 der 166 Mitarbeiter (gleich 13 Prozent; s. Tab. 25), die mit ihrer Tätigkeit unzufrieden sind, äußern nur 4, daß sie noch viele Jahre in dieser Funktion tätig sein möchten.

Das Interesse der Kombinateleitung an ihrer Tätigkeit vermissen am häufigsten jene Mitarbeiter, die einem Abteilungsleiter unterstehen.

Rund ein Drittel der Mitarbeiter (34 Prozent) wurde für diese Tätigkeit ausgezeichnet: 12 Prozent einmal, weitere 22 Prozent mehrmals. Die Dauer der Tätigkeit spielt dabei natürlich eine große Rolle: Von den erst kurze Zeit in dieser Funktion tätigen Mitarbeitern erhielten 15 Prozent Auszeichnungen (13 Prozent mehrmals), von den länger tätigen Mitarbeitern 57 Prozent (31 Prozent mehrmals).

Von den männlichen Mitarbeitern erhielten mehr als von den weiblichen mehrmals Auszeichnungen; der Hintergrund hierfür ist sehr wahrscheinlich darin zu sehen, daß von den männlichen Mitarbeitern ein größerer Teil bereits längere Zeit in der Funktion tätig ist (s. Tab. 4).

### 3.7. Teilnahme an verschiedenen jugendpolitischen Aktivitäten

Bei den Angaben zu den folgenden Aktivitäten müssen wir uns zunächst auf eine globale Analyse der Häufigkeiten beschränken. Für eine differenziertere Analyse sind noch zusätzliche Berechnungen (Gruppenbildungen) vorzunehmen.

**Tab. 31: Häufigkeit der Teilnahme der Mitarbeiter an ausgewählten jugendpolitischen Aktivitäten**

| Aktivität  |    | Anteil der Mitarbeiter, die<br>keine teilnahmen:<br>Angaben machten |    |    |    |    |       |  |
|--|----|---|----|----|----|----|-------|--|
|  |    | 0   | 1  | 3  | 5  | 7  | 11 +) |  |
| persönliche Gespräche<br>am Arbeitsplatz                                 | 14 | 0   | 7  | 8  | 10 | 26 | 35    |  |
| Jugendforen  | 14 | 1   | 37 | 27 | 12 | 7  | 2     |  |
| Treffpunkte Leiter   | 22 | 1   | 25 | 22 | 11 | 14 | 5     |  |
| Mitgliederversammlung<br>der FDJ   | 24 | 2   | 23 | 18 | 8  | 14 | 11    |  |
| Plandiskussion mit<br>Jugendlichen                                       | 26 | 1   | 23 | 26 | 16 | 6  | 2     |  |
| Diskussionen zum Maßnahme-<br>plan des Generaldirektors                  | 35 | 1   | 23 | 14 | 8  | 9  | 10    |  |
| Rechenschaftslegung zum<br>Jugendförderungsplan in<br>Kombinatsbetrieben | 33 | 3   | 43 | 14 | 5  | 1  | 1     |  |
| FDJ-Studienjahr  | 51 | 1   | 15 | 11 | 6  | 9  | 7     |  |

Bei fehlenden Angaben zur Häufigkeit der Teilnahme müssen wir davon ausgehen, daß diese Mitarbeiter überhaupt nicht teilgenommen haben. Das betrifft besonders die Teilnahme am FDJ-Studienjahr, Diskussionen zum Maßnahmeplan des Generaldirektors zur Verwirklichung des Jugendgesetzes für 1985 und die Rechenschaftslegungen zum Jugendförderungsplan in den Kombinatebetrieben.

+ ) Teilnahme: 0 = keine                      5 = fünf- oder sechsmal  
                1 = ein- oder zweimal         7 = sieben- bis zehnmal  
                3 = drei- oder viermal      11 = elfmal und häufiger

Erwähnenswert ist, daß von den operativ tätigen Mitarbeitern immerhin 72 Prozent Angaben zur Teilnahme an diesen Rechenschaftslegungen gemacht haben, von den nicht operativ tätigen dagegen nur 42 Prozent.

Positiver sind die Ergebnisse zu den persönlichen Gesprächen und zu den Jugendforen zu bewerten, Aktivitäten, an denen die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter teilgenommen hat. Die Angaben zu den persönlichen Gesprächen am Arbeitsplatz werden allerdings durch die folgende Tabelle relativiert:

Tab. 32: Durchführung persönlicher Gespräche am Arbeitsplatz durch die Mitarbeiter selbst

|  | Wie oft führen Sie selbst mit Jugendlichen am Arbeitsplatz persönliche Gespräche durch? |                 |                              |                           |           |
|--|---|-----------------|------------------------------|---------------------------|-----------|
|  | etwa<br>wöchentl.   | etwa<br>monatl. | etwa<br>viertel-<br>jährlich | etwa<br>halb-<br>jährlich | seltener  |
| gesamt   | 27  | 41              | 20                           | 7                         | 5         |
| m  | <u>35</u>   | 44              | 14                           | 6                         | 1         |
| w  | 15  | 38              | 25                           | 9                         | <u>13</u> |
| Mitarbeiter, die<br>operativ tätig<br>sind       | <u>28</u>   | 42              | 22                           | 6                         | 2         |
| Mitarbeiter, die<br>nicht operativ<br>tätig sind | 16  | 39              | 13                           | 13                        | <u>19</u> |

Reichlich zwei Drittel (68 Prozent) der Mitarbeiter führen solche Gespräche wöchentlich oder monatlich durch, ein weiteres Drittel vierteljährlich oder noch seltener. Die Tatsache, daß rund ein Drittel der Mitarbeiter derart selten am Arbeitsplatz im Gespräch mit Jugendlichen ist, ist u.E. sehr kritisch zu bewerten. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf Ergebnisse unserer Untersuchungen bei jungen Werkträgern, aus denen hervorgeht, daß der politische Dialog zwischen ihnen und ihren staatlichen Leitern zu schwach entwickelt ist (s. den bereits erwähn-

ten Forschungsbericht, Abschnitt 6. "Die Teilnahme an politischen Gesprächen und Jugendforen"). Angesichts der auf der 9. Tagung des ZK der SED erneut bekräftigten Aufgabe, das politische Gespräch noch gründlicher und kontinuierlicher zu führen, dabei alle Bürger zu erreichen und sie in die Lösung der Aufgaben einzubeziehen, gilt es zweifellos, auch den Dialog der Mitarbeiter mit den Jugendlichen intensiver zu gestalten. Eine Verstärkung der operativen Tätigkeit wird sich fördernd auf diesen Prozeß auswirken.

Überlegenswert ist, warum weibliche Mitarbeiter in dieser Hinsicht weniger aktiv sind als ihre männlichen Kollegen, zumal sie nicht weniger operativ tätig sind.

Rund ein Viertel der Mitarbeiter ist im FDJ-Studienjahr als Zirkelleiter tätig:

Tab. 33: Tätigkeit als Zirkelleiter im FDJ-Studienjahr

|        | ja | nein, aber<br>Interesse | nein, kein<br>Interesse |
|--------|----|-------------------------|-------------------------|
| gesamt | 26 | 41                      | 33!                     |
| m      | 32 | 46                      | 22                      |
| w      | 17 | 33                      | <u>50!</u>              |
| SED-M  | 28 | 43                      | 29                      |
| -NM    | 13 | 20                      | <u>67!</u>              |

Den genannten Anteil von Zirkelleitern halten wir für zu gering. Gerade diese Tätigkeit besitzt ausgezeichnete Potenzen, das politische Gespräch mit den Jugendlichen zu führen, sie im Thälmannschen Geist zum revolutionären Handeln in unserer Zeit zu mobilisieren. Wie aus den Ergebnissen hervorgeht, könnte ein beträchtlicher Teil der Mitarbeiter für die Zirkelleitertätigkeit gewonnen werden (ev. auch für die Durchführung des Studienjahres bei der Schuljugend, die stärker durch die Gewinnung von Propagandisten aus den Betrieben unterstützt werden sollte).

Von den weiblichen Mitarbeitern für sozialistische Jugendpolitik sind deutlich weniger bereit, als Zirkelleiter tätig zu sein. Die Gründe hierfür gehen aus den vorliegenden Daten nicht hervor, sollten aber weiter untersucht werden. Von den nicht der SED angehörenden Mitarbeitern sind ebenfalls sehr viele nicht hierzu bereit (der Unterschied ist gesichert, obwohl diese Teilgruppe sehr klein ist).

Die meisten der als Zirkelleiter tätigen Mitarbeiter möchten auch weiterhin als Propagandist wirken: 62 Prozent möchten das auf jeden Fall, 31 Prozent wahrscheinlich; nur 7 Prozent möchten es möglichst nicht. Von den männlichen Mitarbeitern äußern deutlich mehr als von den weiblichen, daß sie auf jeden Fall diese propagandistische Arbeit fortsetzen möchten.

4. Anhang

Übersicht der in die Untersuchung einbezogenen Ministerien

|   | Teiln. |
|---|--------|
| - Allg. Masch.-, Landmasch.- und Fahrzeugbau      | 9      |
| - Bauwesen  | 22     |
| - Bezirksgel. Industrie und Lebensmittelindustrie | 17     |
| - Chemische Industrie                             | 15     |
| - Elektrotechnik/Elektronik                       | 15     |
| - Erzbergbau, Metallurgie und Kali                | 6      |
| - Geologie  | 3      |
| - Glas- und Keramikindustrie                      | 8      |
| - Handel und Versorgung                           | 2      |
| - Kohle und Energie                               | 20     |
| - Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft       | 4      |
| - Leichtindustrie                                 | 11     |
| - Materialwirtschaft                              | 2      |
| - Post- und Fernmeldewesen                        | 1      |
| - Schwermasch.- und Anlagenbau                    | 9      |
| - Umweltschutz und Wasserwirtschaft               | 1      |
| - Verkehrswesen                                   | 16     |
| - Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau         | 6      |